

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Zwiększenie mobilności pracowników w celu wsparcia odbudowy gospodarczej”**

**(opinia z inicjatywy własnej)**

(2023/C 75/08)

Sprawozdawca: **Philip VON BROCKDORFF**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	20.1.2022
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	29.9.2022
Data przyjęcia na sesji plenarnej	26.10.2022
Sesja plenarna nr	573
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	101/0/0

## 1. Wnioski i zalecenia

- 1.1. W wielu swoich opiniach EKES odniósł się do znaczenia mobilności pracowników i zauważył, że choć na przestrzeni lat wewnątrzunijna mobilność pracowników wzrastała, to tylko w umiarkowanym tempie.
- 1.2. Komitet uważa, że trzeba dokładniej przeanalizować, dlaczego – poza ograniczeniami spowodowanymi pandemią – liczba osób w wieku produkcyjnym przemieszczających się w obrębie UE wzrasta o mniejszy odsetek niż w poprzednich latach. Wzywa również do przeprowadzenia badania dotyczącego określenia kosztów ekonomicznych obecnego stanu rynku pracy.
- 1.3. Komitet zaleca bardziej skuteczne środki na szczeblu krajowym z naciskiem na aktywne polityki rynku pracy, takie jak świadczenia pracownicze dla pracowników z UE i państw trzecich.
- 1.4. EKES wzywa Komisję Europejską do uwzględnienia w semestrze europejskim wskaźników będących częścią zaleceń krajowych, służących monitorowaniu polityk krajowych, które w taki czy inny sposób ograniczają mobilność pracowników wewnątrz UE.
- 1.5. Komitet wzywa Komisję także do przeanalizowania negatywnego rozwoju sytuacji związanej z mobilnością pracowników, w szczególności zjawiska drenażu mózgow w niektórych sektorach i regionach. Jednocześnie walka z drenażem mózgow musi iść w parze ze środkami promowania pozytywnej konwergencji społecznej i gospodarczej.
- 1.6. EKES zaleca również, by państwa członkowskie w dalszym ciągu ulepszały swoje odpowiednie portale poprzez uwzględnienie minimalnych warunków pracy wymaganych na podstawie przepisów krajowych, z myślą o uniknięciu nadużyć. Wzywa też do dalszych wysiłków na rzecz poprawy umiejętności językowych.
- 1.7. EKES wzywa państwa członkowskie do ułatwiania mobilności osobom z niepełnosprawnościami.
- 1.8. Komitet uważa także, że ważnym czynnikiem zwiększania mobilności pracowników w UE jest równouprawnienie płci, jak stwierdzono w opinii SOC/731 <sup>(1)</sup>.
- 1.9. EKES wzywa Komisję Europejską do stałego monitorowania koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i do zapewniania wspólnych rozwiązań w nowych sytuacjach, takich jak telepraca z zagranicy. Ponadto apeluje o intensywniejsze wysiłki na rzecz utworzenia europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego jako sposobu na pokonanie przeszkód w dostępie do zabezpieczenia społecznego w sytuacjach transgranicznych.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 443 z 22.11.2022, s. 63.

1.10. EKES zauważa, że dobre warunki pracy i zatrudnienia, a także aspekty jakości życia, takie jak dostępność dobrych szkół i obiektów rekreacyjnych, są niezbędne, aby przedsiębiorstwa utrzymały przewagę konkurencyjną i przyciągały wykwalifikowanych pracowników.

1.11. EKES stwierdza również, że pandemia COVID-19 wyraźnie zwiększyła możliwości telepracy. Coraz więcej pracowników jest zainteresowanych pracowaniem zdalnie z zagranicy przez krótki lub średni okres. EKES oczekuje zbliżających się negocjacji partnerów społecznych na temat dyrektywy w tej sprawie.

1.12. Komitet wzywa do utworzenia ogólnounijnej sieci punktów informacyjnych, internetowych, ale również fizycznych i telefonicznych, mających na celu pomoc pracownikom i pracodawcom w radzeniu sobie z wątpliwościami dotyczącymi usług bankowych i ubezpieczeniowych.

1.13. Wreszcie, EKES podkreśla znaczenie trwającej analizy statystycznej przepływów w ramach mobilności pracowników. Ma ona pomóc w rozwiązaniu problemu niedopasowania umiejętności na rynkach pracy UE, a także w ocenie wpływu wydarzeń takich jak wojna w Ukrainie oraz przemieszczania się osób w wieku produkcyjnym w państwach członkowskich i między nimi.

## 2. Uwagi ogólne

2.1. W czasie ogromnej niepewności gospodarczej, gdy prognozy gospodarcze są obniżane, a podwyżka stóp procentowych w strefie euro zapobiegająca wysokiej inflacji jest niemal nieunikniona, mobilność pracowników w UE może odegrać kluczową rolę w ożywieniu gospodarczym i perspektywach wzrostu UE. Powszechnie uznaje się, że swobodny przepływ pracowników i usług przyczynia się do wzrostu gospodarczego i spójności w Unii oraz stwarza możliwości zatrudnienia na jednolitym rynku. Efekt jest oczywisty: zwiększenie mobilności pracowników wypełniających istniejące wakaty poprawia alokację zasobów siły roboczej oraz zwiększa produkcję gospodarczą i dobrobyt, zwłaszcza jeśli oferowane warunki pracy są sprawiedliwe. Unijny rynek pracy opiera się również na zasadzie równego traktowania zapisanej w art. 45 TFUE i zawartej w szeregu aktów prawa wtórnego. Zwiększona mobilność pracowników może przynieść ogólne korzyści gospodarce UE. Poszczególne państwa członkowskie mogą jednak, w zależności od długoterminowych skutków kierunków przepływów w ramach mobilności, zarówno na nich zyskać, jak i ponieść straty. W perspektywie krótkoterminowej mobilność pracowników byłaby korzystna dla krajów wysyłających charakteryzujących się bezrobociem strukturalnym. Niemniej wyniki netto dla krajów przyjmujących zależałyby w dużej mierze m.in. od warunków pracy zapewnianych pracownikom.

2.2. W wielu opiniach EKES odnosił się do znaczenia mobilności pracowników i zauważył, że mobilność pracowników wewnątrz UE na przestrzeni lat wzrastała, ale w umiarkowanym tempie; w ujęciu procentowym nadal pozostaje ona w tyle za mobilnością pracowników w USA. Z badania przeprowadzonego przez Dyрекcję Generalną ds. Polityki Regionalnej Komisji Europejskiej wynika, że w Stanach Zjednoczonych odsetek osób, które przeniosły się do innego stanu, w całej populacji w wieku produkcyjnym wynosi około 2,8 %, podczas gdy w UE – około 1,2 %<sup>(2)</sup>.

2.3. Według statystyk demograficznych Eurostatu na rok 2019 13 milionów osób w wieku produkcyjnym (od 20 do 64 lat) w UE przeniosło się z jednego państwa członkowskiego do drugiego. Liczba osób w wieku produkcyjnym przemieszczających się wewnątrz UE wzrosła jednak o mniejszy procent niż w poprzednich latach, a pandemia nie przyczyniła się do zwiększenia tej liczby.

2.4. Badanie aktywności ekonomicznej ludności UE z 2019 r. wykazało, że 11,9 mln osób w wieku produkcyjnym przeniosło się w obrębie UE (osoby zdefiniowane jako obywatele UE mieszkający w państwie członkowskim innym niż państwo, którego są obywatelami), z czego 9,9 mln to aktywne zawodowo osoby przemieszczające się (definiowane jako obywatele UE, którzy podejmują pracę w innym państwie członkowskim bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę). Stanowi to 4,2 % ogółu siły roboczej ówczesnych 28 państw członkowskich. Wystąpienie Zjednoczonego Królestwa z UE z oczywistych względów zmniejszyło możliwości zatrudnienia dla obywateli UE. Głównymi krajami docelowymi są obecnie Niemcy, Francja, Włochy i Hiszpania.

2.5. Rumunia i Polska są najważniejszymi krajami pochodzenia aktywnych zawodowo osób przemieszczających się, natomiast głównymi sektorami działalności gospodarczej osób przemieszczających się wewnątrz UE są przetwórstwo przemysłowe oraz handel hurtowy i detaliczny. Inne stosunkowo ważne sektory to budownictwo i transport, opieka społeczna i usługi domowe, turystyka i rolnictwo.

2.6. Liczba pracowników transgranicznych w UE-28 wynosiła 1,5 mln, jednak wraz z wystąpieniem Zjednoczonego Królestwa z UE spadła. Głównymi krajami zamieszkania pracowników transgranicznych są zaś Francja, Niemcy i Polska, podczas gdy znaczące przepływy pracowników mają miejsce także między Słowacją, Węgrami i Austrią. EKES zauważa, że

<sup>(2)</sup> <https://epc2010.princeton.edu/papers/100976>

mobilność pracowników w UE jest motywowana różnymi przyczynami, w zależności od sytuacji osobistej, w tym różnicami w wynagrodzeniach między państwem przyjmującym a państwem zamieszkania pracownika transgranicznego. Decyzja o przeniesieniu się za granicę w celu podjęcia pracy może rzeczywiście opierać się na kilku różnych powodach, w tym na zatrudnieniu oferowanym sezonowo w sektorach takich jak rolnictwo i turystyka. Niedawny spadek siły nabywczej obywateli w całej UE może w rzeczywistości zniechęcać do mobilności pracowników, zwłaszcza jeżeli wzrost cen ma również wpływ na koszt wynajmowanych lokali mieszkalnych.

2.7. W ostatnich latach zwiększyła się mobilność osób z wyższym wykształceniem – do tej kategorii zalicza się ponad jedna trzecia osób przemieszczających się wewnątrz UE. Z kolei odsetek osób przemieszczających się o niskich kwalifikacjach spadł o taki sam procent, o jaki wzrosła liczba przeprowadzek wśród osób z wyższym wykształceniem. Należy zauważyć, że mobilność osób wysoko wykwalifikowanych jest ważnym czynnikiem rozwoju gospodarki opartej na wiedzy. Do najważniejszych krajów docelowych w UE dla wysoko wykwalifikowanych pracowników przemieszczających się należą Niemcy, Hiszpania, Francja, Belgia i Austria. Wysoko wykwalifikowane osoby przemieszczające się pracują najczęściej jako specjaliści w biznesie, nauczaniu, nauce i inżynierii. Mimo to nadmierne kwalifikacje okazują się dość powszechne. Szacuje się, że 55 % wysoko wykwalifikowanych osób przemieszczających się stanowią kobiety.

2.8. Zgodnie z prognozami demograficznymi Eurostatu średni wiek obywateli UE zwiększy się. Co istotne, oczekuje się także, że udział ludności w wieku produkcyjnym w całej populacji zmniejszy się, zwłaszcza w grupie osób w wieku od 20 do 39 lat. Natomiast w starszych grupach wiekowych nastąpi duży proporcjonalny wzrost. Wymienione zmiany demograficzne będą miały znaczący wpływ na potencjalną liczbę osób przemieszczających się wewnątrz UE w nadchodzących latach, ponieważ ludzie najchętniej przemieszczają się na początku swojego życia zawodowego, a wraz z wiekiem jest to coraz mniej prawdopodobne. Potwierdzają to dane, z których wynika, że osoby w wieku od 20 do 29 lat oraz od 30 do 39 lat odnotowują wyższy roczny odpływ niż inne grupy wiekowe.

2.9. Ponieważ liczba osób w młodszych kohortach wiekowych maleje również w krajach wysyłających, oczekuje się, że spowoduje to spadek liczby pracowników przemieszczających się w całej UE. Spodziewanemu spadkowi przepływów w ramach mobilności może jednak stanąć na przeszkodzie starzenie się społeczeństwa UE, które w związku ze zwiększeniem zapotrzebowania na specjalistyczną opiekę zdrowotną i społeczną będzie wymagało zatrudnienia większej liczby pracowników mobilnych.

2.10. Powyższe dane wyraźnie wskazują, że przepływy w ramach mobilności wewnątrz UE nadal są wyzwaniem, które ogranicza podaż i powoduje niedopasowania w większości sektorów, w tym w branży informatycznej i zaawansowanej technologii. Sytuacji tej nie mogła poprawić pandemia, podczas której mobilność wewnątrz UE ograniczały obostrzenia i inne środki ograniczające, takie jak zamknięcie granic i zakaz podróży. Przed pandemią mobilność pracowników na linii wschód–zachód przeważała nad przepływami na linii południe–północ. Oczekuje się, że wraz z napływem uchodźców z ogarniętej wojną Ukrainy tendencja ta się utrzyma. W każdym razie im szybciej mobilność obywateli UE powróci do poziomu sprzed pandemii, tym lepiej. W latach 2019–2020 liczba aktywnych zawodowo osób przemieszczających się na rynku pracy spadła o 4 %<sup>(3)</sup>.

2.11. Zasadnicze znaczenie dla znalezienia pracowników tam, gdzie utrzymują się niedobory siły roboczej, oraz dla ułatwienia mobilności ma wzajemne uznawanie dyplomów i kwalifikacji. Niemniej system uznawania dyplomów i kwalifikacji trzeba wzmocnić w taki sposób, aby był skuteczniejszy i wspierał mobilność pracowników. Problem pojawia się głównie w przypadku wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych, a nie na poziomie zdobytego wykształcenia czy uprawnień zawodowych. Trzeba jednak przyznać, że czym innym jest wzajemne uznawanie kwalifikacji akademickich, a czym innym kwalifikacji zawodowych. Należy również pamiętać, że zgodnie z art. 166 TFUE Unia musi w pełni respektować kompetencje państw członkowskich, jeśli chodzi o treść i organizację kształcenia zawodowego, a jednocześnie wspierać i uzupełniać ich działania.

### 3. Uwagi szczegółowe

3.1. Komitet uważa, że trzeba dokładniej przeanalizować, dlaczego – poza ograniczeniami spowodowanymi pandemią – liczba osób w wieku produkcyjnym przemieszczających się w obrębie UE wzrasta o mniejszy odsetek niż w poprzednich latach. Komitet apeluje również o przeprowadzenie badania, aby oszacować koszt ekonomiczny obecnej sytuacji na rynku pracy, gdzie panuje rozdrobnienie na poszczególne państwa członkowskie. Tytuł badania mógłby brzmieć: „Koszt niezjednoczonego rynku pracy UE”.

3.2. EKES zaleca skuteczniejsze środki polityki krajowej, takie jak zachęty do mobilności, w tym mobilności cyrkulacyjnej (poprzez inwestowanie w krajach pochodzenia za pomocą programów wymiany i wzajemnego uczenia się), z naciskiem na aktywne krajowe środki polityki rynku pracy, takie jak świadczenia pracownicze dla pracowników z UE i z państw trzecich. Jest bowiem zdania, że oferowanie osobom poszukującym pracy wsparcia finansowego, np. pokrycia

<sup>(3)</sup> Sprawozdanie roczne na temat mobilności pracowników w UE (2021 r.).

kosztów przeprowadzki w celu podjęcia pracy w innym państwie członkowskim lub regionie, jeszcze bardziej zachęciłoby do mobilności. Ponadto konieczne są dalsze wysiłki na rzecz poprawy informacji na temat miejsc pracy w innych państwach UE, a także pomocy w relokacji, aby wesprzeć logistykę przenoszenia się do innego kraju, np. znalezienie zakwaterowania, zarejestrowanie się do celów podatkowych, znalezienie szkoły dla dzieci, ewentualnie pomoc w znalezieniu pracy dla partnerów itp. EKES zaleca wykorzystanie narzędzi sztucznej inteligencji w ramach wspólnej ogólnounijnej sieci skupiającej wszystkie oferty pracy we wszystkich państwach członkowskich UE, w celu lepszego dopasowania profili zawodowych do wymogów pracy. Na tej samej zasadzie trzeba w sposób bardziej ukierunkowany motywować bezrobotnych pracowników do przenoszenia się do państw członkowskich o niskim poziomie bezrobocia. Jak stwierdzono w sprawozdaniu SAFE wydanym przez EBC 1 czerwca 2022 r., brak wykwalifikowanej siły roboczej to najpilniejsza bolączka przedsiębiorstw europejskich.

3.3. EKES ubolewa, że rynek pracy UE pozostaje rozdrobniony. Mobilność pracowników jest ofiarą panującego dotychczas fragmentarycznego podejścia. Należy unikać dalszej niespójnej polityki, szczególnie na szczeblu krajowym. Niezbędne jest zapewnienie równego traktowania pracowników lokalnych i mobilnych, dlatego EKES wzywa Komisję Europejską do uwzględnienia w semestrze europejskim wskaźników będących częścią zaleceń krajowych, służących monitorowaniu polityk krajowych, które w taki czy inny sposób ograniczają mobilność pracowników wewnątrz UE.

3.4. Zwiększenie mobilności pracowników i specjalistów z UE będzie możliwe tylko wtedy, gdy poprawi się egzekwowanie obowiązujących przepisów, dostęp do informacji i współpraca między państwami członkowskimi. EKES sądzi, że Komisja Europejska odgrywa w przedmiotowych kwestiach kluczową rolę. Zauważa, że niektóre państwa członkowskie mogą nie być chętne do dalszych reform jednolitego rynku z obawy, że mogą one prowadzić do krótkoterminowej utraty miejsc pracy, szczególnie w państwach, które już pozostają w tyle, jak również w państwach/sektorach o niskiej produktywności. Swobodny przepływ pracowników teoretycznie pomógłby rozwiązać ten problem, ale z krajowego punktu widzenia takie rozwiązanie mogłoby doprowadzić do utraty zasobów i potencjalnego drenażu mózgow/umiejętności w okresie przejściowym. Konieczne może być zatem, aby Komisja Europejska przeanalizowała negatywny rozwój sytuacji związanej z mobilnością pracowników, w szczególności zjawisko drenażu mózgow w niektórych sektorach i regionach. Jednocześnie walka z drenażem mózgow musi iść w parze ze środkami promowania pozytywnej konwergencji społecznej i gospodarczej. EKES przyznaje, że w grę może wchodzić szereg zmiennych, w tym perspektywy demograficzne i ich wpływ na wielkość i skład populacji w wieku produkcyjnym zarówno w krajach wysyłających, jak i przyjmujących.

3.5. Mając na uwadze konieczność nieprzerwanego utrzymywania standardów kształcenia i walidacji, EKES wzywa państwa członkowskie do zmniejszenia biurokracji i przestrzegania podstawowej zasady równego traktowania. W związku z tym za konieczne uważa się dalsze usprawnianie mechanizmów wzajemnego uznawania i portali mobilności zawodowej. EKES odnotowuje istotne ulepszenia portalu mobilności zawodowej EURES, platformy internetowej Europass oraz europejskiej klasyfikacji umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO) i wzywa państwa członkowskie do dalszego udoskonalania odpowiednich portali i ujmowania w nich minimalnych warunków pracy wymaganych przez ustawodawstwo krajowe. Ta ostatnia kwestia jest uważana za szczególnie istotną dla uniknięcia nadużyć związanych z warunkami pracy pracowników mobilnych w regionach transgranicznych oraz pracowników z państw trzecich. EKES wzywa również do dalszych wysiłków, by poprawić znajomość języków, ponieważ jej brak stanowi główną przeszkodę w swobodnym przemieszczaniu się w UE.

3.6. EKES wzywa państwa członkowskie do ułatwiania mobilności osobom z niepełnosprawnościami. W tym celu ważne jest przyjęcie wspólnej europejskiej definicji statusu osoby niepełnosprawnej, zgodnej z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, oraz wzajemne uznawanie statusu osoby niepełnosprawnej przez państwa członkowskie.

3.7. Komitet uważa, że ważnym czynnikiem zwiększania mobilności pracowników w UE jest równouprawnienie płci, jak stwierdzono w opinii SOC/731. Powinno to stanowić część szerszego zobowiązania do przestrzegania norm w zakresie demokracji i równości dla wszystkich jako sposobu na zwiększenie mobilności pracowników.

3.8. EKES zaleca, by przyjmujące państwa członkowskie zapewniły przybywającym pracownikom na początku ich doświadczenia zawodowego dostęp do szkoleń, np. do kursów językowych, i później, jeśli trzeba, do zdobycia nowych kwalifikacji, aby zaradzić niedoborom siły roboczej w niektórych sektorach oraz wspierać transformację cyfrową i środki na rzecz gospodarki neutralnej dla klimatu.

3.9. EKES zauważa również, że program Erasmus+ mógłby zwiększyć mobilność pracowników w całej UE. Zwraca uwagę na badanie z 2011 r. <sup>(4)</sup>, w którym przeanalizowano, jak studia za granicą wpływają na mobilność na rynku pracy w późniejszym okresie życia, na przykładzie programu Erasmus jako niezależnego czynnika zmienności w studiowaniu za granicą. Badanie wykazało, że studia za granicą znacznie zwiększają prawdopodobieństwo pracy za granicą po uzyskaniu dyplomu. Absolwenci, którzy studiowali za granicą, są o około 15 punktów procentowych bardziej skłonni pracować za granicą po ukończeniu studiów.

3.10. EKES z zadowoleniem przyjmuje poprawę koordynacji zabezpieczenia społecznego w UE, ale z pewnym niepokojem zauważa, że pracownicy mobilni, zwłaszcza pracownicy transgraniczni i przygraniczni, nadal napotykać trudności w dostępie do systemów ochrony socjalnej. Dlatego wzywa Komisję Europejską do stałego monitorowania koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i do zapewniania wspólnych rozwiązań w nowych sytuacjach, takich jak telepraca z zagranicy. Nie sposób nie podkreślić znaczenia skoordynowanych działań na poziomie Unii. Państwa członkowskie muszą zapewniać pracownikom mobilnym prawa socjalne przez cały czas – także w sytuacjach kryzysowych. Choć istnieją różnice w systemach emerytalnych w UE, EKES wzywa również do zwiększenia wysiłków na rzecz lepszej koordynacji i egzekwowania praw emerytalnych mobilnych pracowników w całej UE. W miarę możliwości należy wydać w tym celu ukierunkowane zalecenia dla poszczególnych krajów w ramach europejskiego semestru. Ponadto Komitet wzywa do intensywniejszych wysiłków na rzecz utworzenia europejskiego numeru zabezpieczenia społecznego jako sposobu na pokonanie przeszkód w dostępie do zabezpieczenia społecznego w sytuacjach transgranicznych.

3.10.1. Należy zauważyć, że ogólnoeuropejski indywidualny produkt emerytalny (OIPE) <sup>(5)</sup> ma być szczególnie atrakcyjny dla osób samozatrudnionych i dla pracowników mobilnych, którzy pracują w różnych krajach w trakcie swego życia zawodowego. Możliwość transgranicznej zmiany dostawców OIPE niewątpliwie przyczyni się do mobilności pracowników, chociaż nie jest jasne w jakim stopniu, ponieważ nie są jeszcze dostępne żadne OIPE.

3.10.2. Kiedy koncepcja OIPE została wprowadzona, EKES przyjął ją z zadowoleniem jako istotny krok zachęcający obywateli UE do zatroszczenia się o odpowiednie dochody w okresie emerytalnym oraz jako ważny element unii rynków kapitałowych. Jednak w związku z tym, że oferta OIPE musi jeszcze się urzeczywistnić, EKES dostrzega potrzebę podjęcia dodatkowych wysiłków w kontekście planu działania na rzecz unii rynków kapitałowych <sup>(6)</sup> w ramach działania 9 w celu stymulowania uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych.

3.11. EKES stwierdza, że pandemia COVID-19 wyraźnie zwiększyła możliwości telepracy <sup>(7)</sup>. Coraz więcej pracowników jest zainteresowanych pracowaniem zdalnie z zagranicy przez krótki lub średni okres. EKES oczekuje zbliżających się negocjacji partnerów społecznych w sprawie przeglądu i aktualizacji autonomicznego porozumienia w sprawie telepracy z 2002 r., które zostaną przedstawione do przyjęcia w formie prawnie wiążącego porozumienia wdrożonego w drodze dyrektywy.

3.12. EKES zauważa, że dobre warunki pracy i zatrudnienia, a także aspekty jakości życia, takie jak dostępność dobrych szkół oraz wysokiej jakości zrównoważonych obiektów, są niezbędne, aby przedsiębiorstwa utrzymały przewagę konkurencyjną i przyciągały wykwalifikowanych pracowników. Podkreśla także znaczenie ciągłych inwestycji w formalne i nieformalne szkolenie oraz uczenie się przez całe życie z myślą o wspieraniu transformacji w kierunku gospodarki cyfrowej i gospodarki bezemisyjnej. W dynamicznym i szybko zmieniającym się otoczeniu kluczowe znaczenie ma szybkie i skuteczne dostosowanie się do zmieniających się potrzeb rynku pracy, przy jednoczesnym uznaniu wpływu niedoborów siły roboczej na istniejącą siłę roboczą. Istotne w tym kontekście jest porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie cyfryzacji, w którym stwierdza się, że obie strony zobowiązują się podnosić lub zmieniać kwalifikacje, aby sprostać wyzwaniom cyfrowym, przed którymi stoją przedsiębiorstwa.

3.13. EKES podkreśla potrzebę cyfryzacji procedur dotyczących mobilności pracowników i delegowania pracowników, aby poprawić wymianę informacji między organami krajowymi i usunąć niewspółmierne bariery. Pomoże to także w monitorowaniu i prawidłowym egzekwowaniu przepisów. EKES zgadza się z propozycją zawartą w rezolucji Parlamentu Europejskiego z dnia 20 maja 2021 r. „Wpływ przepisów unijnych na swobodny przepływ pracowników i usług: wewnątrzunijna mobilność zawodowa jako narzędzie dopasowania umiejętności do potrzeb rynku” (2020/2007(INI)) <sup>(8)</sup>, w której zaleca się utworzenie punktu kompleksowej obsługi dla pracowników i przyszłych pracodawców w zakresie obowiązujących przepisów unijnych, mieszczącego się zarówno pod względem cyfrowym, jak i fizycznym w Europejskim

<sup>(4)</sup> Parey i Waldinger, „Studying abroad and the effect on international labour market mobility; evidence from the introduction of Erasmus” [Studiowanie za granicą a wpływ na międzynarodową mobilność na rynku pracy – dowody z wprowadzenia programu Erasmus], 2011 r.

<sup>(5)</sup> Opinia EKES-u w sprawie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego (Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 139).

<sup>(6)</sup> Opinia EKES-u w sprawie komunikatu „Unia rynków kapitałowych dla obywateli i przedsiębiorstw – nowy plan działania”, Dz.U. C 155 z 30.4.2021, s. 20.

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 13, Dz.U. C 220 z 9.6.2021, s. 106.

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 15 z 12.1.2022, s. 137.

Urzędzie ds. Pracy. Jak określono w art. 5 rozporządzenia w sprawie Europejskiego Urzędu ds. Pracy, organ ten ma poprawić dostępność i jakość informacji na temat mobilności pracowników oraz dostęp do tych informacji, m.in. za pośrednictwem jednej ogólnounijnej strony internetowej działającej jako wspólny portal dostępu do źródeł informacji i usług na szczeblu unijnym i krajowym we wszystkich językach UE. Ponadto Europejski Urząd ds. Pracy powinien wspierać państwa członkowskie w aktualizowaniu ich krajowych stron internetowych.

3.14. Jednocześnie EKES wzywa państwa członkowskie do cyfryzacji usług publicznych, zwłaszcza odpowiednich służb zabezpieczenia społecznego, aby ułatwić mobilność pracowników europejskich w całej UE, przy jednoczesnym zagwarantowaniu możliwości przenoszenia praw i wypełniania obowiązków związanych z mobilnością pracowników i specjalistów.

3.15. Komitet wzywa jednocześnie do utworzenia ogólnounijnej sieci punktów informacyjnych, internetowych, ale również fizycznych i telefonicznych, mających na celu pomoc pracownikom i pracodawcom w radzeniu sobie z wątpliwościami dotyczącymi usług bankowych i ubezpieczeniowych.

3.16. Komitet podkreśla znaczenie trwającej analizy statystycznej przepływów w ramach mobilności pracowników. Ma ona pomóc w rozwiązaniu problemu niedopasowania umiejętności na rynkach pracy UE, a także w ocenie wpływu wydarzeń takich jak wojna w Ukrainie oraz przemieszczania się osób w wieku produkcyjnym w państwach członkowskich i między nimi. EKES przyznaje, że dopasowanie na poziomie europejskim jest o wiele trudniejsze niż na poziomie krajowym czy regionalnym. Niemniej jednak uważa, że rola doradców EURES w udzielaniu kompetentnego wsparcia pracownikom mobilnym ma fundamentalne znaczenie.

3.17. Istotne są również badania nad mobilnością pracowników z państw trzecich i warunkami ich pracy. EKES jest zaniepokojony niepewnymi warunkami pracy dla pracowników z państw trzecich w państwach członkowskich i wzywa do skuteczniejszego egzekwowania przepisów. Stwierdza również, że mobilność pracowników tylko z państw członkowskich UE nie wystarczy do rozwiązania problemu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej. Należy też ułatwić i wzmocnić migrację zarobkową z państw trzecich. W związku z tym Komitet z zadowoleniem przyjmuje niedawny pakiet dotyczący polityki migracyjnej, ponownie jednak wyraża pogląd, że należy podjąć skuteczne kroki, aby umożliwić bezrobotnym obywatelom UE wejście na rynek pracy.

Bruksela, dnia 26 października 2022 r.

Christa SCHWENG  
Przewodnicząca  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

---